

## بررسی میزان مشارکت اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان کتابخانه‌های شهر تبریز

فردین قریشی

استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تبریز

Ghoreishi@tabrizu.ac.ir

روح‌الله ساعی (نویسندهٔ مسئول)

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران

saei.bani@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۳/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۱/۱۶

### چکیده

**هدف:** هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی میزان مشارکت اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان کتابخانه‌های شهر تبریز است.

**روش:** این پژوهش به روش پیمایشی انجام شده است و چون جامعه آماری ۱۵۵ نفر بود، کل جامعه پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید و متخصصان امر و پایایی آن با آلفای کرونباخ اندازه‌گیری گردید.

**یافته‌ها:** در این تحقیق، میزان مشارکت اجتماعی در حد متوسط بدست آمد. آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین مشارکت اجتماعی و متغیرهای اعتماد بین فردی و بیگانگی اجتماعی همبستگی معکوس وجود دارد ولی بین متغیر کسب پاداش و مشارکت اجتماعی همبستگی مستقیم وجود داشت و بین متغیر کسب پاداش و متغیر اعتماد نهادی و پایگاه اقتصادی-اجتماعی کارکنان رابطه معنی داری وجود نداشت. از بین متغیرهای زمینه‌ای نیز میزان مشارکت براساس جنسیت معنی دار، و مشارکت اجتماعی در بین کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن بود. در مجموع می‌توان گفت ترکیبی از عوامل فردی و اجتماعی در قالب مدل نظری برآمده از نظریه‌های تبیین رفتار و مشارکتی، این نتیجه را تبیین می‌کنند. مشارکت کارکنان مورد بررسی، دارای جنبه‌های ذهنی و شناختی بود که ارزش و اهمیت آن بالاست. با توجه به ضریب تبیین محاسبه شده در خصوص معادله رگرسیونی مطرح شده که در سطح نسبتاً پایین قرار داشت، به نظر می‌رسد که برای تبیین مشارکت اجتماعی کارکنان باید متغیرهای مبین دیگری نیز وارد معادله شوند و سطح تحلیل را باید از سطح خرد و میانی فراتر برد و متغیرهای کلان تاثیرگذار بر فرآیند مشارکت را نیز که معمولاً در خارج از محدوده سازمان‌ها و نهادها قرار می‌گیرند مورد توجه قرار داد.

**اصالت/ارزش:** با توجه به اهمیت مشارکت اجتماعی در توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه، کارمندان کتابخانه‌ها به دلیل ارتباط با قشر وسیعی از دانشجویان، استادان، روشنفکران و عامه مردم، می‌توانند نقش اساسی در این راستا ایفا نمایند. این پژوهش از نخستین پژوهش‌های در نوع خود است.

**کلیدواژه‌ها:** مشارکت اجتماعی، اعتماد، کسب پاداش، بیگانگی اجتماعی، کتابخانه.

## مقدمه

مشارکت<sup>۱</sup> را نوعی کنش<sup>۲</sup> هدفمند در فرایند تعاملی بین کنشگر و محیط اجتماعی او در جهت نیل به اهداف معین و از پیش تعیین شده تعریف نموده‌اند؛ فرایندی که افراد جامعه در آن به صورت آگاهانه، داوطلبانه و جمعی، و با در نظر داشتن اهداف معین و مشخص که منجر به سهیم شدن آنها در منابع اجتماعی می‌شود، شرکت می‌کنند (غفاری، ۱۳۸۰). نمود عینی چنین مشارکتی، نهادهایی مشارکتی چون انجمن‌ها، گروه‌ها، سازمان‌های غیردولتی و ... هستند. مشارکت در آشکال غایی و ابزاری خود با موانع اجرایی و کارکردی، و در سطوح اجتماعی و فرهنگی در قالب پارامترهای فردی و فرافردی با موانع ساختاری و نهادی در مقیاس‌های میانی و کلان مواجه است.

با توجه به عوامل متعددی که با مظاهر گوناگون مشارکت اجتماعی در رابطه است، با استفاده از تنوع متغیرهای در دسترس، ضروری است که این موضوع به گونه‌ای کامل‌تر مورد شناخت قرار گیرد و راه را برای بررسی‌های تحلیلی دقیق موضوعی هموار نماید. با توجه به اهمیت این امر در جامعه ما، و نیز توجه بیش از حد دنیا در قرن بیست و یکم به سازمان‌ها و گروه‌های غیردولتی، محورهایی که می‌تواند از دیدگاه وجود یا عدم وجود همکاری و مشارکت مورد بررسی قرار گیرد عبارتند از: روابط گروهی در درون خانواده و صور مختلف عضویت، همکاری یا مشارکت آنان با انجمن‌ها و گروه‌ها و سازمان‌های ورزشی، علمی و فرهنگی، خانه و مدرسه، اتحادیه صنفی، انجمن اسلامی، انجمن‌های خیریه و غیره.

با توجه به نقش مشارکت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در توانمندسازی انسان‌ها، افزایش بهره‌وری و تحقق توسعه، و با توجه به مشکلات ناشی از عدم مشارکت و یا مشارکت محدود در فعالیت‌های اجتماعی، قصد بر آن است که میزان مشارکت اجتماعی را در بین کارکنان کتابخانه‌های شهر تبریز بررسی نماید. دلیل نیاز به این بررسی آن است که این کتابخانه‌ها یکی و شاید مهمترین نهادی است که می‌تواند با قشر وسیعی از دانشجویان، استادان و روشنفکران و به‌طور کلی با افرادی که با کتاب و کتابخوانی سروکار دارند رابطه داشته باشد. همچنین می‌تواند با به‌روز کردن کتاب‌ها، و همچنین با برگزاری همایش‌هایی با موضوعات مختلف،

---

1. Participation      2. Action

نقش مؤثری در فراخواندن افراد عضو این کتابخانه‌ها و ایجاد زمینه مشارکت، ایفا نماید. بنابراین، با شناساندن و پرداختن به این مسئله در جامعه ایران که در دوران گذار از جامعه سنتی به مدرن است، این مسئله اساسی قابل طرح و بررسی می‌باشد. تردیدی نیست که پدیده مشارکت اجتماعی یکی از مهمترین ابعاد توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی روبه رشد در ایران است و برخی از مشکلات ساختاری و عملکردی برنامه‌های توسعه، ناشی از نارسایی‌هایی است که در این حوزه داریم. آنچه در این میان بر مسائل موجود می‌افزاید این است که نه مفهوم مشارکت و ابعاد آن در کشور ما به خوبی تعریف شده است، و نه عوامل اجتماعی و عوامل تقویت‌کننده مؤثر بر مشارکت اجتماعی (محسنی و جاراللهی، ۱۳۸۲). بنابراین در این تحقیق سعی می‌شود که این عوامل مورد بررسی جدی قرار گرفته و تبیین شوند.

این مقاله درصدد شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت اجتماعی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز است. برای پاسخگویی به مسئله فقدان مشارکت مطلوب و مناسب در بین کارکنان، عواملی اجتماعی نظیر اعتماد بین فردی، نهادی، کسب پاداش و احساس بیگانگی اجتماعی کارکنان کتابخانه‌های شهر تبریز به عنوان مؤلفه‌های اصلی تأثیرگذار بر فرایند مشارکت مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در نتیجه، مسئله اساسی تحقیق با پرسش‌های زیر بررسی شده است:

۱. میزان مشارکت اجتماعی کارکنان کتابخانه‌ها در چه حدی است؟
۲. چه عوامل اجتماعی با مشارکت اجتماعی کارکنان مرتبط می‌باشد؟

## ابعاد مفهومی و نظری

مشارکت به عنوان واقعیتی اجتماعی ریشه در زندگی اجتماعی انسان دارد و فرایندی است که با گذشت زمان دگرگون و متکامل شده است. ایده مشارکت در معنای بسیط خود از مباحث مربوط به دموکراسی مایه می‌گیرد که خود دارای سابقه دیرینه‌ای است. در این مباحث مشارکت منبعی از انرژی خلاق و حیاتی برای حفظ و دفاع از جامعه و پویایی آن دانسته شده است. مهم‌تر اینکه متون دینی، تعالیم و سیره بزرگان دین نیز مفاهیم و فرایندهای مشارکتی را در قالب مفاهیمی چون تعاون، شور و مشورت، و وحدت و اتفاق نظر مورد توجه خود قرار داده‌اند. در دوره جدید با توجه به نقشی که برای عاملیت انسانی<sup>۱</sup> در حوزه‌های مختلف حیات

1. Human Agency

اجتماعی قائل می‌شوند، مشارکت در اشکال اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و حتی روانی در قالب نهادهای مشارکتی مورد توجه سیاست‌گذاران اجتماعی، سیاسی و فرهنگی قرار گرفته است. از حیث مفهومی، واژه «مشارکت» به معنای شراکت و همکاری در کاری، امری یا فعالیتی و حضور در جمعی، گروهی و سازمانی جهت بحث و تصمیم‌گیری، چه به صورت فعال و چه به صورت غیرفعال است. در مجموع، جوهره اصلی مشارکت را باید در فرایند ارتباط، فعالیت و تأثیرپذیری دانست (علوی‌تبار، ۱۳۷۹).

از منظر جامعه‌شناختی باید بین مشارکت به عنوان عمل و تعهد (عمل مشارکت) و به عنوان حالت و وضع (امر شرکت کردن) تمیز قائل شد. مشارکت در معنای اول داشتن شرکت فعالانه در گروه را می‌رساند و به فعالیت اجتماعی نظر دارد و در معنای دوم تعلق به گروهی خاص و سهم داشتن در ساخت آن خبر می‌دهد (بیرو، ۱۳۶۶). مشارکت عمومی را می‌توان به عنوان عامل تشکیل‌دهنده نظام جدید نمایندگی و انتخاب نمایندگانی برای انجام امور توسط عموم محسوب کرد (دشتی، ۱۳۷۶). از منظر نظام‌مندی و کارکردی، مشارکت را «سازوکاری برای بقاء، توسعه و تعالی نظام اجتماعی دانسته‌اند که توسعه نیافتن ساختارهای لازم برای مشارکت و نهادی کردن آن، به انقراض نظام اجتماعی و سقوط سیاسی می‌انجامد (مردوخی، ۱۳۷۳).

اوکلی و همکاران<sup>۱</sup> (۱۳۹۹) برای تعریف مشارکت به بیان سه تفسیر در خصوص مشارکت می‌پردازد که عبارتند از:

۱. مشارکت به عنوان سهم داشتن؛
۲. مشارکت به عنوان سازماندهی؛
۳. مشارکت به عنوان توانمندسازی.

مشارکت را می‌توان حرکت آگاهانه، فعال، آزاد و مسئولیت‌آوری دانست که برای تثبیت امور جامعه ضروری است (شادی‌طلب، ۱۳۷۲).

به نظر رحمان (۱۹۹۳) مشارکت فعالیت سازمان‌یافته از طرف مردمی متحد و منسجم است که اساس آن را متقاعد شدن افراد به کنش جمعی تشکیل می‌دهد. بر این مبنا مشارکت، درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی، یکدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند

1. Oakley et al

(طوسی، ۱۳۷۰). مشارکت اجتماعی و فرهنگی کارکنان دلالت بر گسترش روابط بین‌گروهی در قالب اداری و انجمن‌های داوطلبانه، مستقل و غیرسازمانی دارد.

در عصر جدید، به دلیل اهمیتی که مشارکت در عرصه حیات اجتماعی و مدنی پیدا کرده است بخش قابل ملاحظه‌ای از اندیشه علمای علوم اجتماعی، به‌خصوص در رشته‌های جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی را به خود معطوف داشته است. برآیند این توجه، طرح چارچوب‌های نظری متنوع برای تبیین رفتارهای جمعی در اشکال مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است.

اینگلهارت<sup>۱</sup> (۱۳۷۳) افزایش مشارکت در مغرب زمین را با سه عامل ارتقاء سطح تحصیلات و اطلاعات سیاسی، تغییر هنجارهای حاکم بر مشارکت زنان، و تغییر در اولویت‌های ارزشی - که تأکید کمتر بر نیازهای آنی داشته و به حق ابراز عقیده تأکید بیشتر می‌ورزد - مورد تبیین قرار داده است. اینگلهارت علاوه بر عوامل یاد شده، رابطه بین اعتماد<sup>۲</sup> و مشارکت را مورد توجه قرار می‌دهد. به نظر او اعتماد به یکدیگر از عوامل مؤثر در مشارکت است زیرا به واسطه اعتماد، رفتارها قابل پیش‌بینی می‌گردد و در نتیجه حوزه کنش و تصمیم‌گیری تقویت می‌شود.

به نظر گائوتری<sup>۳</sup> (۱۹۸۶) مشارکت را نمی‌توان به نحو مؤثر به کار بست، مگر آنکه علاوه بر وجود اراده سیاسی در دولت، قوانین لازم و نهادها و سازمان‌های اجتماعی متناسب برای ترویج آن و برخی شرایط دیگر که به خود شرکت‌کنندگان ارتباط دارد موجود باشد.

هانتینگتون<sup>۴</sup> و نلسون<sup>۵</sup> (۱۹۷۶) مشارکت را در قالب فرایند اثرگذاری شهروندان بر تصمیم‌گیری‌های دولت در نظر می‌گیرند. به نظر آنها دو پارامتر تحرک اجتماعی و عضویت در انجمن‌ها و گروه‌های اجتماعی زمینه را برای بسط مشارکت اجتماعی فراهم می‌نمایند.

نلسون و رایت<sup>۶</sup> از منظر قدرت به مشارکت توجه نموده‌اند. به نظر آنها مشارکت در اشکال مختلف اجتماعی، فرهنگی و سیاسی در جایی بروز و ظهور پیدا می‌کند که افراد دارای قدرت باشند. آنها قدرت را در قالب مفهوم اختیار داشتن و توانمند ساختن مورد توجه قرار می‌دهند. مشارکت نیازمند اختیاردهی<sup>۷</sup> است که و اختیاردهی هم قدرت را به دنبال دارد. اختیاردهی با این عقیده مطرح می‌شود که فرد می‌تواند بر دیگران تأثیر بگذارد تا از این رهگذر به آنها

1. Ingelhart

2. Trust

3. Gotri

4. Hantington

5. Nelson

6. Wright

7. Empowerment

قدرت دهد یا اینکه آنها را قادر سازد تا نیروی بالقوه خود را دریابد (مقدس جعفری و باقرزاده، ۱۳۸۱).

از اولین اقدامات پژوهشی در جهت شاخص‌سازی در حوزه مشارکت اجتماعی، شاخص مشارکت اجتماعی که در سال ۱۹۵۲ توسط «استوارت کوئین»<sup>۱</sup> ساخته شد. ضابطه کار او در سنجش مشارکت اجتماعی تعداد موارد عضویت و انواع حالات مشارکت (شرکت در جلسات، کمک مالی، عضویت در کمیته‌ها و مدیریت) بود و این مدل در طی سالیان بعد با اصلاحاتی مورد استفاده گروه‌های مختلفی قرار گرفت. ابعاد گوناگون مشارکت به‌ویژه انواع سیاسی آن نیز همواره از طریق مؤسسات سنجش افکار مورد توجه بوده است. در ژاپن، مؤسسه «ریاضیات آماری» توکیو از سال ۱۹۶۱ به بعد در فاصله‌های ۳ الی ۱۰ ساله تلاش خود را صرف بررسی دگرگونی در رفتارها و اندیشه‌های اجتماعی ژاپنی‌ها کرده است و مطالعات خود را به شکل ملی عرضه نموده است. در ژاپن حداقل پنج مؤسسه دیگر نیز عهده‌دار فعالیتی مشابه هستند (محسنی و جاراللهی، ۱۳۸۲).

با الهام و بهره‌گیری از رویکردهای نظری مطرح شده در این مقاله، متغیرهای اعتماد اجتماعی در سطح اعتماد بین فردی و اعتماد نهادی، بیگانگی اجتماعی، کسب پاداش و پابگاه اقتصادی-اجتماعی به عنوان متغیرهای تاثیرگذار بر مشارکت اجتماعی کارکنان استفاده شده‌اند.

## تعاریف

**مشارکت اجتماعی:** به عنوان مهمترین متغیر پژوهش، فرهنگ وبستر<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) مشارکت را شرکت دادن افراد در واقعیات زندگی روزمره زندگی و یا تقسیم کردن فعالیت‌ها در بین افراد با توافق خودشان تعریف نموده است. این مفهوم به‌طور عملیاتی به فعالیت‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، علمی، صنفی و تفریحی اشاره دارد که به‌نوعی بیانگر مشارکت مدنی کارکنان در سطح اداره می‌باشد، که از طریق گویه‌های زیر در قالب طیف لیکرت اندازه‌گیری شده است: شرکت در انجمن‌های خیریه، بسیج اداره، انجمن ورزشی اداره، و ...

**اعتماد اجتماعی:** اعتماد اجتماعی دال بر انتظارات و تعهدات اکتسابی و تأییدشده به لحاظ اجتماعی است که افراد نسبت به یکدیگر و نسبت به سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی دارند

1. Stuart Queen

2. Webster

(پاتون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). در پژوهش حاضر اعتماد در قالب دو سنجۀ اعتماد بین فردی و اعتماد نهادی مورد سنجش قرار گرفته است. اعتماد بین فردی به معنای چگونگی اطمینان و اعتماد کارکنان نسبت به یکدیگر که از طریق گویه‌های زیر در قالب طیف لیکرت اندازه‌گیری شده است: میزان صداقت و راستگویی، تعهد، امانتداری، تقلب و زرنگ‌بازی، تملق و چاپلوسی، پایبندی به قول و قرار و ... . اعتماد نهادی نیز در قالب طیف لیکرت از طریق گویه‌های زیر مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است: آمادگی مسئولان کتابخانه‌ها برای پذیرش سؤالات و پیشنهادهای جدید، قابل اعتماد و روراست بودن مسئولان کتابخانه‌ها و ... .

**بیگانگی اجتماعی:** از نظر این مفهوم در نزد مارکس به معنای انفصال و جدایی انسان از خود، از کار و تولیدات خویش، از هم‌نوع و از جامعه و طبیعت است. جهت سنجش بیگانگی، مواردی نظیر بی‌قدرتی<sup>۲</sup>، بی‌معنایی، بی‌هنجاری، انزوا و خود بیگانگی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این جا بی‌قدرتی «اندازه‌ی یک احتمال ذهنی در نزد فرد است که طبق آن، او یا جمعی از ائمهال او از قدرت کافی برای مهار پیامد رویدادهای سیاسی و اقتصادی برخوردار نیست. پس بی‌قدرتی، امید ضعیف برای کنترل رویدادها، فقدان کنترل بر نظام سیاسی، اقتصادی، صنعتی و امور بین‌المللی» است (روبرت، ۱۹۶۲، نقل در یزدان‌پناه، ۱۳۸۲). در پژوهش حاضر ۱۰ گویه جهت سنجش احساس بیگانگی اجتماعی با اقتباس از مقیاس بی‌قدرتی سیمون<sup>۳</sup> استفاده شده است: تغییر شرایط جامعه، متکی بودن به افراد جامعه، احساس ناتوانی در برخورد با تحولات جهان، و ... .

**کسب پاداش:** براساس نظر هومنز<sup>۴</sup> انسان اعمال و رفتار خود را همیشه براساس نتیجه‌ای که از آن عمل حاصل می‌شود، انجام می‌دهد. به اعتقاد هومنز، انسان همواره می‌کوشد تا رفتارهایی را که به پاداش منتهی می‌شود در کنش‌های متقابل جست‌وجو کند. او از یک‌سو در جست‌وجوی حداکثر سود و یا بالاترین پاداش و از سوی دیگر در پی «کاهش هزینه‌ها» است. هومنز نتیجه می‌گیرد که این دقیق‌ترین شیوه مطالعه رفتار موجودات است (توسلی، ۱۳۶۹). در این پژوهش، کسب پاداش توسط گویه‌هایی چون گرفتن یارانه‌های اداری، دریافت بن، دریافت عیدانه نوروز، سبد رمضانیه، و... در مقیاس طیف لیکرت اندازه‌گیری شد.

1. Patton      2. Powerlessness      3. Simon      4. Homans

**پایگاه اقتصادی-اجتماعی:** پایگاه، وضعی را که یک فرد در رژیم اقتصادی داراست و یا دقیق‌تر، وضع او در بخش تولید را می‌رساند (بیرو، ۱۳۷۰). پایگاه در عین حال که معلول است، خود سبب گردهمایی و شکل‌پذیری افراد، گروه‌ها و طبقات در شرایط و روابط اجتماعی (اقتصادی-سیاسی و فرهنگی) می‌شود و مؤخر بر آن شرایط است (آراسته‌خو، ۱۳۸۱). پایگاه اقتصادی-اجتماعی در این پژوهش عبارت است از جایگاه منزلتی و توانمندی اقتصادی گروهی از افراد در سلسله‌مراتب قشربندی اجتماعی که طبق شاخص پاورز<sup>۱</sup> از روی معیارهای وجهه شغلی، درآمد، تحصیلات و منزلت شغلی تعیین می‌شود و از طریق رتبه‌بندی معیارهای فوق و جمع این رتبه‌ها محاسبه می‌گردد (میلر، ۱۳۸۴). بنابراین پایگاه اقتصادی-اجتماعی در این پژوهش، طبقه اجتماعی در نظر گرفته می‌شود.

### فرضیه‌ها

- بین پایگاه اقتصادی-اجتماعی کارکنان و میزان مشارکت اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.
۱. بین میزان اعتماد کارکنان و میزان مشارکت اجتماعی رابطه وجود دارد.
  ۲. بین بیگانگی اجتماعی کارکنان و میزان مشارکت اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.
  ۳. بین کسب پاداش کارکنان و میزان مشارکت اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، پیمایشی و از نوع طرح‌های همبستگی است که با سنجش رابطه بین متغیرهایی که تعاریف مفهومی و عملیاتی آنها ذکر گردید، پیش‌رفته است. کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز جامعه آماری این پژوهش را به حجم ۱۵۵ نفر تشکیل دادند. با توجه به اینکه جامعه آماری کمتر از ۲۰۰ نفر است، نمونه‌گیری صورت نگرفت و کل جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت (سرای، ۱۳۸۹).

برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد و روایی صوری با استفاده از نظرات اساتید و متخصصان امر بررسی شد و پایایی آن با آلفای کرونباخ اندازه‌گیری گردید. با محاسبه پایایی مربوط به گویه‌های هر یک از متغیرها، مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به‌دست آمد که میزان پایایی قابل قبولی می‌باشد.

1. Nam-Powers



## یافته‌ها

### توزیع پراکندگی میزان مشارکت

بر اساس جدول ۱، ملاحظه می‌شود که متوسط میزان مشارکت اجتماعی کارکنان مورد مطالعه برابر ۴۹/۰۱ درصد محاسبه گردید. حداقل میزان مشارکت اجتماعی کارکنان ۱۰ و حداکثر ۸۴/۷۲ بود و ضریب کجی (چولگی)  $SK = -۰/۰۶$  بود که بیانگر منفی بودن توزیع داده‌ها است، به طوری که در ۲۵ درصد پاسخگویان میزان مشارکت اجتماعی کارکنان کمتر از ۳۷/۰۸، در ۲۵ درصد دیگر بین ۵۱/۱۱-۳۷/۰۸، در ۲۵ سوم بین ۶۰/۲۷-۵۱/۱۱ و در ۲۵ درصد آخر میزان مشارکت بیش از ۶۰/۲۷ بوده است. در مجموع می‌توان گفت میزان مشارکت اجتماعی در حد متوسط است.

جدول ۱. توزیع پراکندگی میزان مشارکت اجتماعی کارکنان مورد مطالعه

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر
۱۵۵	۴۹/۰۱۲	۱۶/۳۵۳	-۰/۰۶۷	۱۰	۸۴/۷۲

### توزیع پراکندگی متغیرهای پیش‌بین

بر اساس اطلاعات جدول ۲ ملاحظه می‌شود که متوسط میزان اعتماد بین فردی در بین کارکنان برابر ۴۹/۸۹ است که حداقل میزان اعتماد صفر و حداکثر ۹۴ می‌باشد. متوسط میزان اعتماد نهادی کارکنان برابر ۴۵/۶۸ است که حداقل میزان اعتماد نهادی ۵/۵۶ و حداکثر ۸۰/۵۶ می‌باشد و متوسط بیگانگی اجتماعی در بین کارکنان مورد مطالعه برابر ۶۱/۹۹ محاسبه شده که حداقل میزان احساس بیگانگی ۱۶/۶۷ و حداکثر آن ۱۰۰ می‌باشد. همچنین متوسط میزان کسب پاداش در بین کارکنان برابر ۴۴/۳۸ است که حداقل میزان کسب پاداش در بین کارکنان صفر و حداکثر ۱۰۰ می‌باشد. با توجه به نتایج ذکر شده بیشترین میزان متعلق به متغیر بیگانگی اجتماعی، و کمترین میزان مربوط به متغیر کسب پاداش اجتماعی بوده است.

جدول ۲. توزیع پراکندگی متغیرهای پیش‌بین

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر
اعتماد بین فردی	۱۵۵	۴۹/۸۹۰	۲۰/۴۲۴	۴۱۷/۱۷	-۰/۳۸۷	۰
اعتماد نهادی	۱۵۵	۴۵/۶۸	۱۵/۴۶۶	۲۳۹/۲۱	-۰/۴۰۵	۵/۵۶
احساس بیگانگی	۱۵۵	۶۱/۹۹۸	۱۸/۰۰۲	۳۲۴/۰۹	-۰/۱۷۶	۱۶/۶۷
کسب پاداش	۱۵۵	۴۴/۳۸۷	۲۰/۶۶۵	۴۲۷/۰۵	-۰/۱۵۲	۰

### آزمون فرضیه‌ها

**فرضیه اول:** بین پایگاه اقتصادی-اجتماعی کارکنان و میزان مشارکت اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.  
 برای سنجش این فرضیه، پایگاه اقتصادی-اجتماعی کارکنان نمونه مورد بررسی طبق جدول ذیل به دست آمد:

جدول ۳. پایگاه اقتصادی-اجتماعی کارکنان

طبقه پایین	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
طبقه پایین	۳۹	۵۲/۷۹	۱۵/۴۹
طبقه متوسط	۱۰۶	۴۸/۱۷	۱۶/۷۵
طبقه بالا	۱۰	۴۳/۱۱	۱۳/۲۸
کل	۱۵۵	۴۹/۰۱	۱۶/۳۵

سپس با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نتایج مربوطه طبق جدول ذیل به دست آمد:

جدول ۴. رابطه میزان مشارکت اجتماعی با پایگاه اقتصادی-اجتماعی کارکنان

مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	مقدار F	سطح معنی داری
بین گروه‌ها	۲	۴۹۰/۱۷	۱/۸۵۳	۰/۱۶
درون گروه‌ها	۱۵۲	۲۶۴/۵۰		
کل	۱۵۴			

تحلیل نتایج جدول ۴ حاکی از آن بود که میزان مشارکت اجتماعی کارکنان به لحاظ پایگاه اقتصادی-اجتماعی آنان معنی‌دار نیست. تفسیری که برای این عدم رابطه می‌توان در نظر داشت آن است که اغلب کارکنان به لحاظ پایگاه اقتصادی-اجتماعی، جزو طبقه متوسط بوده‌اند ( $F=1/85$ ,  $P=0/16$ ).

#### فرضیه دوم: بین میزان اعتماد کارکنان و میزان مشارکت اجتماعی رابطه وجود دارد.

از آنجا که سطح سنجش هر دو متغیر پیش‌بین و ملاک در سطح مقیاس فاصله‌ای بود و چون نتیجه آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها معنی‌دار به دست آمد، بنابراین از آزمون پارامتری ضریب همبستگی پیرسون استفاده کردیم که طبق اطلاعات جدول ۳ ( $r=-0/2$  و  $P=0/01$ ) ملاحظه می‌شود که بین میزان اعتماد بین فردی و مشارکت اجتماعی کارکنان مورد مطالعه همبستگی معکوس معنی‌دار وجود دارد. ضریب  $r=-0/2$  بیانگر این است که با افزایش اعتماد بین فردی در بین کارکنان مورد مطالعه از مشارکت اجتماعی آنان کاسته می‌شود. البته این رابطه در حد ضعیف می‌باشد.

#### فرضیه سوم: بین بیگانگی اجتماعی کارکنان و میزان مشارکت اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.

از آنجا که سطح سنجش هر دو متغیر پیش‌بین و ملاک در سطح مقیاس فاصله‌ای بود و چون نتیجه آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها معنی‌دار به دست آمد، بنابراین از آزمون پارامتری ضریب همبستگی پیرسون استفاده کردیم که طبق اطلاعات جدول ۳، از آنجا که ضریب همبستگی برابر  $r=-0/19$  با سطح معنی‌داری  $P=0/01$  به دست آمد، بنابراین بین متغیر بیگانگی اجتماعی و مشارکت اجتماعی کارکنان مورد مطالعه همبستگی معکوس معنی‌دار وجود دارد. مقدار  $r$  بیانگر این است که با افزایش بیگانگی اجتماعی کارکنان، مشارکت اجتماعی آنها کاهش پیدا می‌کند. البته این رابطه در حد ضعیف می‌باشد.

#### فرضیه چهارم: بین کسب پاداش و میزان مشارکت اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.

از آنجا که سطح سنجش هر دو متغیر پیش‌بین و ملاک در سطح مقیاس فاصله‌ای بود و چون نتیجه آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها معنی‌دار به دست آمد، بنابراین از آزمون پارامتری پیرسون استفاده کردیم که طبق اطلاعات جدول ۳ ( $r=0/198$  و  $P=0/01$ ) ملاحظه می‌شود که بین میزان کسب پاداش اجتماعی و مشارکت اجتماعی کارکنان مورد مطالعه

همبستگی معنی‌دار وجود دارد. بنابراین هر چه میزان کسب پاداش در پاسخگویان بالاتر باشد مشارکت اجتماعی آنها نیز در حد بالا خواهد بود. البته این رابطه در حد ضعیف می‌باشد.

جدول ۵. همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک

مشارکت اجتماعی	متغیرها
$r = -0/228$ $P = 0/004$ $N = 155$	اعتماد
$r = -0/196$ $P = 0/014$ $N = 155$	بیگانگی اجتماعی
$r = 0/198$ $P = 0/014$ $N = 155$	کسب پاداش

### تبیین روابط چندگانه

#### روابط چندگانه متغیرهای پیش‌بین با متغیر میزان مشارکت

در جدول ۶ نتایج معادله رگرسیونی که متغیر میزان مشارکت، متغیر ملاک آن و متغیرهای اعتماد، بیگانگی اجتماعی و کسب پاداش متغیر پیش‌بین آن می‌باشند، ارائه شده است:

جدول ۶. نتایج معادله رگرسیون

مقدار F: ۷/۰۵ سطح معنی‌داری: ۰/۰۰۰		ضریب همبستگی چندگانه: ۰/۳۵۱ ضریب تعیین: ۰/۱۲۳	
سطح معنی‌داری	مقدار t استیودنت	ضرایب استاندارد شده	متغیرها
۰/۰۰۶	۲/۷۷۲	-۰/۲۱۲	اعتماد
۰/۰۱۳	۲/۵۲۲	۰/۱۹۲	کسب پاداش
۰/۰۱۵	-۲/۴۴۹	-۰/۱۸۷	بیگانگی اجتماعی

با توجه به جدول ۶ و فرمول معادله رگرسیون  $(Y = \beta_1 * Z_1 + \beta_2 * Z_2 + \beta_p * Z_p + \epsilon)$ ، با حذف مقدار ثابت آلفا از طریق استاندارد کردن مقادیر متغیرهای مستقل، نتایج معادله رگرسیونی با توجه به میزان F و سطح معنی‌داری آن نشان می‌دهد که معادله رگرسیون، یک معادله معنادار در سطح اطمینان ۹۹٪ می‌باشد. به این ترتیب میزان کسب پاداش با بتای ۰/۱۹۲ بیشترین تأثیر مثبت، میزان اعتماد با بتای ۰/۲۱۲ و بیگانگی اجتماعی با بتای ۰/۱۸۷، به ترتیب بیشترین تأثیر منفی را در پیش‌بینی مشارکت اجتماعی کارکنان مورد مطالعه، داشته‌اند.

### نتیجه‌گیری

بر اساس اطلاعات نظری می‌توان گفت کسانی که مشارکت بالایی دارند و آمادگی روحی برای مشارکت در خود احساس می‌کنند، افرادی هستند که احساس بیگانگی اجتماعی ندارند یا این احساس در آنها ضعیف است. این ویژگی برای شرکت در فعالیت‌های گروهی و به‌صورت سازمان‌یافته بسیار مهم است. زیرا فعالیت در قالب تشکلهای و گروه‌های سازمان‌یافته مستلزم این است که افراد از سطح روابط دوستی، خویشاوندی و غیررسمی جدا شده و به سطح روابط غیرشخصی و رسمی که میزبان گروه‌های ثانویه از گروه‌های اولیه است برسند. در عین حال و حتی در گروه‌های رسمی و سازمان‌یافته، احساس تعلق اجتماعی و همسویی با سازمان و بیگانگی اجتماعی ضرورت دارد. احساس بیگانگی اجتماعی با عضویت و فعالیت در تشکلهای و گروه‌های سازمان‌یافته مغایرت دارد و با فرض اینکه کسانی با وجود این نوع روحیه و احساس به‌صورت صوری در تشکل وارد شوند، به‌صورت اعضای منفعل نمایان خواهند شد. اطلاعات حاصل شده در مورد سنجش این ویژگی‌ها نشان‌دهنده این است که میزان بیگانگی اجتماعی در حد بالایی است و در ۷۵ درصد کارکنان میزان بیگانگی اجتماعی بالاتر از میانگین است.

نتایج تحقیق نشان‌دهنده این است که میزان اعتماد بین افراد بسیار بیشتر از اعتماد نهادی است. این متغیر برآمده از مباحث نظری و به‌طور مشخص «نظریه انتظار ارزش»<sup>۱</sup> از آیزن و فیشبین<sup>۲</sup> است که مطابق با آن، افراد در صورتی به رفتاری رغبت نشان می‌دهند که اولاً اعتماد داشته باشند که آن رفتار به نتیجه مطلوب منجر خواهد شد و ثانیاً نتیجه حاصل، ارزشمند است.

1. Expectancy-value theory

2. Ajzen & Fishbein

ترکیبی از عوامل فردی و اجتماعی در قالب مدل نظری برآمده از نظریه‌های تبیین رفتار مشارکت (مثل نظریه آیزن و فیشین) این نتیجه را تبیین می‌کنند. در این مطالعه مفهوم مشارکت از جنبه ذهنی و شناختی برای نمونه کارکنان مورد بررسی قرار گرفته و از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. اعتماد میان کارکنان به صورت‌های گوناگون نسبتاً بالاست، یعنی آنها ابراز می‌دارند که می‌توانند به یکدیگر اعتماد نمایند. صداقت و راستگویی میان آنها زیاد است. به اهمیت و ارزش قول و قرار، امانت‌داری و کمک و همیاری و وجود این صفات در میان کارکنان عقیده دارند و به عکس وجود صفاتی مثل دورویی و تظاهر، تملق و چابلوسی، تقلب و زرنگی و همدیگر را تحت نظر داشتن در میان کارکنان را غالباً نفی می‌کنند.

با وجود همه آنچه گفته شد، میزان مشارکت اجتماعی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز در حد متوسط است. کسب پاداش اجتماعی در میان افراد مورد مطالعه کمتر از حد متوسط است. همچنین در افراد مورد بررسی اعتماد نهادی در سطح پایینی قرار دارد و اعتماد بین فردی در سطح متوسط بوده است. با توجه به ضریب تعیین معادله رگرسیون ( $R^2 = 0/123$ ) که عدد پایینی است، به نظر می‌رسد که برای تبیین مشارکت اجتماعی کارکنان باید مبین‌های دیگری نیز وارد معادله شوند و سطح تحلیل را باید فراتر از سطح خرد و میانی برد و متغیرهای کلان تأثیرگذار بر فرایند مشارکت را نیز، که معمولاً در خارج از محدوده سازمان‌ها قرار می‌گیرند، مورد توجه قرار داد. مقایسه نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات سلحشور (۱۳۸۵)، نیازی (۱۳۸۶) و دوستدار (۱۳۷۸) همخوانی این نتایج را نشان می‌دهد.

در نهایت می‌توان گفت که نظام مشارکت، یک نظام داوطلبانه است، پس کارکنان به میل و رغبت و بنا به انگیزه‌های خود باید به شرکت در آن نظام تمایل داشته باشند. از این رو کسب آگاهی از فواید این نظام و انگیزه قوی برای ورود و فعالیت در این نظام، به‌خصوص از جانب کارکنان، شرط اساسی است. بنابراین سازمان‌ها بایستی بکوشند تا با واگذاری قدرت و اعطای حق مشارکت به‌گونه‌ای که احساس غرور و اعتماد به نفس، احترام به خویش و مسئولیت‌پذیری را در آنان برانگیزاند به مشارکت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دامن بزنند. با گسترش مشارکت اجتماعی، امید می‌رود که فرهنگ اکتفا به کار روزمره، حداقلی و منفعل به یک فرهنگ مشارکت‌جویانه تبدیل گردد.

## منابع

- آراسته‌خو، محمد (۱۳۸۱). *نقد و نگرش بر فرهنگ اصطلاحات علمی-اجتماعی*. تهران: نشر نی.
- اوکلی، پیترو و مارسدن، دیوید (۱۳۷۰). *رهیافت‌های مشارکت در توسعه روستایی*. ترجمه منصور محمودنژاد، تهران: جهادسازندگی.
- اینگلهارت، رونالد (۱۳۷۳). *تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته صنعتی*، ترجمه مریم وتر. تهران: نشر کویر.
- بیرو، آلن (۱۳۷۰). *فرهنگ علوم اجتماعی*. ترجمه باقر ساروخانی. تهران: کیهان.
- توسلی، غلامعلی (۱۳۶۹). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*. تهران: سمت.
- دال، رابرت (۱۳۶۴). *تجزیه و تحلیل سیاست*. ترجمه حسین ظفریان، تهران: مترجم.
- دشتی، علی (۱۳۷۶). *خردگرایی و کل‌گرایی در علوم اجتماعی*. در: *تاریخ علم‌شناسی فلسفی: گفتارهایی در فلسفه علوم اجتماعی*. ترجمه عبدالکریم سروش. تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.
- دوستدار، محمد (۱۳۷۸). *بررسی نقش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک مدیریت شرکت ایران خودرو دیزل*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- سرای، حسن (۱۳۸۹). *مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق*. تهران: سمت.
- سلحشور، صمد (۱۳۸۵). *بررسی جامعه‌شناختی میزان مشارکت اجتماعی جوانان ۱۸-۳۹ سال شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات، تهران.
- شادی‌طلب، زاله (۱۳۷۲). *مشارکت اجتماعی*. پژوهش زنان، ۱ (۴)، ۵۲-۶۹.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۰). *مشارکت در مدیریت و مالکیت*. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عظیمی، لیلیا (۱۳۸۰). *بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت اجتماعی زنان: مطالعه موردی زنان شهر شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، شیراز.
- علوی‌تبار، علیرضا (۱۳۷۹). *بررسی الگوی مشارکت شهروندان در اداره امور شهرها*. تهران: انتشارات سازمان شهرداری‌های کشور.
- غفاری، غلامرضا و دهقان، علیرضا (۱۳۸۰). *تبیین مشارکت اجتماعی فرهنگی دانشجویان علوم پزشکی شهر تهران*. *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۶ (۱)، ۶۷-۹۸.
- محسنی، منوچهر و جاراللهی، عذرا (۱۳۸۲). *مشارکت اجتماعی در ایران*. تهران: آرون.
- مردوخی، بابزید (۱۳۷۳). *مشارکت مردم در فرایند توسعه و طراحی برای سنجش میزان آن*. *اقتصاد کشاورزی و توسعه*، ۶، ۶۵-۸۴.
- مقدس جعفری، محمدحسن و باقرزاده، فیروز (۱۳۸۱). *بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت فرهنگی دانشجویان دانشگاه‌های کرمان*. *پژوهشگران فرهنگ*، ۱ (۱)، ۱۵۸-۲۰۱.
- میلر، دلبرت (۱۳۸۷). *راهنمای طرح تحقیق و سنجش اجتماعی*. ترجمه هوشنگ ناییبی. تهران: نشر نی.

- نیازی، محسن (۱۳۸۵). تبیین وضعیت مشارکت اجتماعی شهروندان کاشان. *کاشان شناخت*، ۱ (۲)، ۱۴۷-۱۲۷.
- هانینگتون، ساموئل (۱۳۷۰). *سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی*. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: نشر علم.
- یزدان‌پناه، لیلیا (۱۳۸۲). بررسی عوامل مؤثر بر میزان مشارکت اجتماعی شهروندان ۱۸ سال به بالای مناطق ۲۲ گانه شهر تهران. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.

#### References

- Gaotri, H. (1986). Popular participation in development. in: *Participation in development*. Paris: UNESCO.
- Huntington, S. B. & Nelson J. M. (1976). *No Easy Choice: Political Participation in Developing Countries*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Oakley, P. et al (1999). *Projects whit People, the Practice Participation in Rural Development*. Geneva: ILO.
- Patton, P. (1999). Is Social Capital Declining in the United States? A Multiple Indicator Assessment. *American Journal Sociological*, 105 (1), 88-127.
- Rahman, M. (1993). *People's Self-development*. London: Zed Books.
- Webster, M. (1981). *Webster's Third New International dictionary*. New York: Merriam Webster.

---

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

- قریشی، فردین و ساعی، روح‌اله (۱۳۹۳). میزان مشارکت اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان کتابخانه‌های شهر تبریز. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۰ (۴)، ۶۱۱-۶۲۶.